

# Skab resultater hos landmanden

SEGES, 11. december 2019

Mille Møller Nielsen

Projekt Opnå økonomiske resultater som de bedste landmænd

**SEGES**

STØTTET AF  
**Promille**afgiftsfonden for landbrug



# Mille Møller Nielsen

Specialkonsulent, Forretning & Implementering

E-mail: [mmni@seges.dk](mailto:mmni@seges.dk)

Tlf.: +45 30271417

- BA i sociologi og cand.mag. i Læring og Forandringsprocesser
  - Speciale i forandringsprocesser, forandringsledelse, adfærdsdesign, design thinking
- Specialkonsulent, forandringsprocesser, Forretning & Implementering  
SEGES
- Formand, Alive Festival

**SEGES**



- Projekter hos udvalgte landmænd
  - Mosevang Mælk eks.
- Projekter
  - Opnå resultater som de bedste landmænd
  - Vækst med Bæredygtighed
  - Ejer- og generationsskifte
  - Hvor skal væksten komme fra i landbruget?
  - Rådgivning til kriseramte landmænd
  - Økologisk omlægningstjek
- Kommercielle aktiviteter
  - Strategiprocesser





**HVAD** - En simpel ide til  
hvad, der  
betræffende

**HVORDAN** - Brug skabelonen  
til at

**FORMÅL** - Lær kommunens  
betræffende



## EMPATHY MAP

**HVAD** Skabelon for at kortlægge brugerens opfattelse af en situation

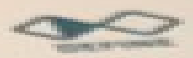
**HVORDAN** Brug skabelonen for "Empathy Map" med teamet og kortlæg det i nu ved om brugeren + noter de områder hvor I har brug for mere viden

**FORMÅL** Hurtig kortlægning af brugerens opfattelse af situationen: hvad ser de, hvad gør de, hvad tænker de osv.



## PRETOTYPING

Udvikling af simple udgaver af idéer til løsninger



## INTERESSENTANALYSE

**HVAD** Identifikation og gruppering af de forskellige interessenter for projektet, indl. prioritering og håndtering af interessenterne

**HVORDAN** "Hvem er der?" - Identificer og grupper interessenterne  
1. "Hvem er vigtigst?" - Prioriter interessenterne ud fra deres vigtighed  
2. "Hvad ønsker der?" - Gennemgå interessenterens interesse i projektet, fordel, ulemper og mulige bidrag  
3. "Hvad gør vi?" - Læg en plan for håndtering af interessenter  
4. "Hvad gør vi?" - Læg en plan for håndtering af interessenter

**FORMÅL** - Læg en plan for håndtering af interessenter



## USER JOURNEY

**HVAD** Kortlægning af brugerens oplevelser ift. problemet eller løsningen

**HVORDAN** Beskrives i ord, billeder og/eller trin-for-trin

**FORMÅL** Oversigt over alle muligheder og løsninger i processen



# Observerer



# I felten



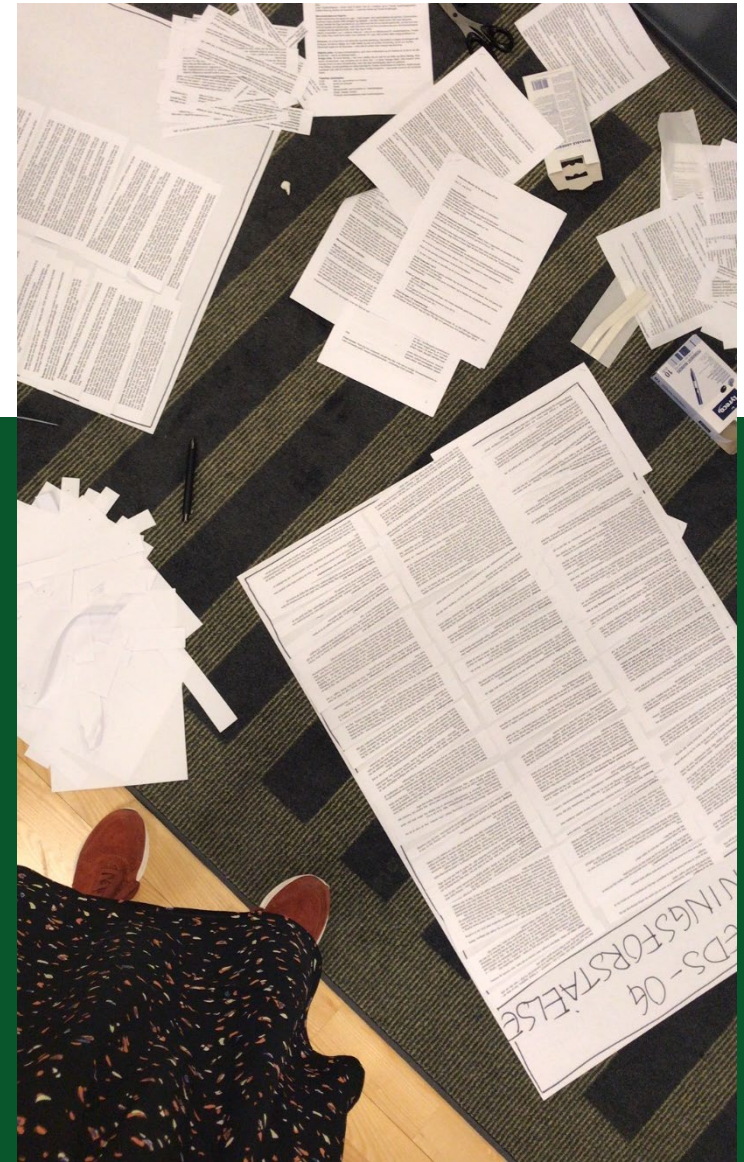
**SEGES**



# Fokusgrupper og workshop



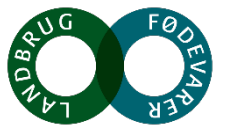
# Analysér



# Kongresser



**SEGES**



# Dybdeinterviews

## - Hvad kan det?

Innovation  
Nysgerrighed

Overskud

Lytte  
Spørgsmål

Værdsætte  
Leg

KREATIVITET



Åben  
Nysgerrig  
Klare til at lære nyt



HVOR ER JEG?

Insisterer på at have ret  
I forsvarsposition  
Kontrol



SEGES



Brug for bekræftelse

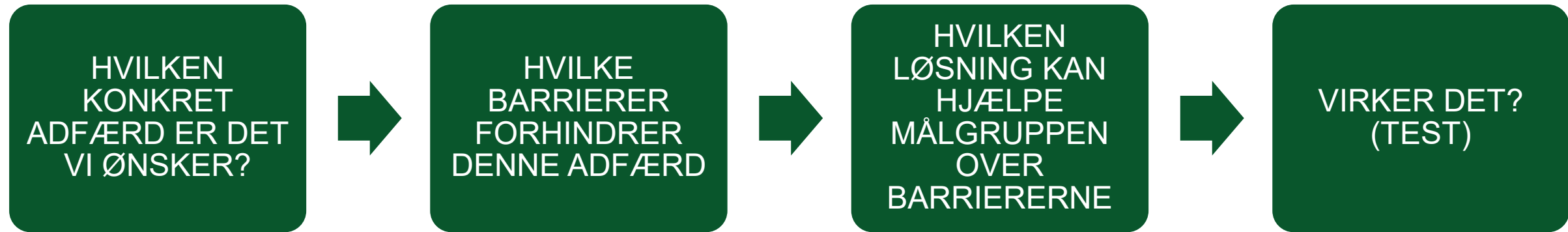
Der er en trussel

Konflikt

Placere skyld og  
bebrejde







# Evaluering

## - afgørende for adfærdsændringer og forandringsledelse

1. **Motivation**
2. **Få fastlagt retning for virksomheden og skabt et overblik**
3. **Understøtte og skabe nysgerrighed**
4. **Etablere et fortrolig rum med plads til refleksion og overordnede drøftelser**
5. **Skriftlighed - tilpasset den enkelte**
6. **Ikke "bare" anvise løsninger, men få problemerne foldet ud**
7. **Fokus på, at man som ejerleder giver sig tid til at være over stregen**

A photograph of a man and a woman crouching in a lush green field. Behind them are several cows, including a brown cow with a white face and a black and white cow. A small black and white dog is lying on the grass in front of them. The scene is bright and sunny.

# Adfærdsændringer, barrierer og løsninger

**SEGES**





# Baggrund

*18 interviews*

*Advisory Board forløb*

*Udviklingskort*

Noget af det bedste i verden



|                              |                                    |                                       |                                                          |
|------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| MÅL                          | ØGET ØKONOMISK OG MENTAL ROBUSTHED |                                       |                                                          |
| INDSATS-<br>OMRÅDER          | Personlig indsigt                  | Virksomheds- og forretningsforståelse | Strategisk ledelse, forandringsledelse<br>og eksekvering |
| MINE FOKUSOMRÅDER            |                                    |                                       |                                                          |
| MIN KONKRETE<br>ADFÆRD I DAG |                                    |                                       |                                                          |

# Ejerleders kendskab til og interessen for at arbejde med personlige styrker og svagheder

## Opnå effektiv arbejds- og kontortid

*"Jeg vil gerne være mere struktureret så jeg kan være mere effektiv med mine timer, så min dårlige samvittighed ikke forfølger mig med ting jeg ikke nåede. Jeg får rumlen i maven og det påvirker mig. Jeg bryder mig ikke om at gøre tingene halvt" (Landmand 10).*

## *Manglende erkendelse af vigtighed ved kontortid*

## *Opgaverne er ofte svære, komplekse og uhåndterbare*

### Kultur:

*"Det er ikke et rigtigt arbejde"*

*"Medarbejdere ser ned på, når jeg er på kontoret"*

*Tradition for at andre laver kontorarbejde*

# Ejerleders kendskab til og interessen for at arbejde med personlige styrker og svagheder

## Skab mere tid til familien

*”Arbejder fylder meget, efter en skilsmisse bliver man mere bevidst om prioritering. Jeg har altid arbejdet en del, og når man springer i gang som selvstændig, så siger man farvel til mange ting (...)” (Landmand 6)*

## Manglende erkendelse af reel arbejdstid

## Evnen til at afgive kontrol

*”Jeg er billigere i weekenden end mine medarbejdere”*

# Ejerleders kendskab til og interessen for at arbejde med personlige styrker og svagheder

## Opnå indsigt i egne styrker og svagheder

*“Jeg synes, at vi skal arbejde med vores konfliktskyhed og få redskaber, der kan hjælpe os med ikke at tage det med videre, når vi har en konflikt” (Landmand 12).*

*Det er svært at arbejde med det personlige – det der kan gøre ondt*

*Selve erkendelsesprocessen er en barrierer, og det tager tid at arbejde med de reelle svagheder*

# Ejerleders forretnings- og virksomhedsforståelse

**Tag løbende ejerskab til virksomhedens økonomi**

*“Jeg arbejder ikke med afkastningsgrad eller soliditetsgrad, men jeg vil gerne lære det” (Landmand 13)*

***Mentalt overskud***

***Mere langsigtet effekt end produktionsresultater***

# Ejerleders forretnings- og virksomhedsforståelse

## Skab overblik over forretningsområderne og organiseringen

*"Jeg kan godt i hverdagen miste overblikket over hvordan mine forskellige produktionsgrene klarer sig og om de overhovedet tjener penge" (Landmand 18)*

***Manglende tid og overskud til at danne sig overblikket***

***Hvordan skabes overblikket det? Hvilke slags regnskaber er med til at give overblikket?***

# Ejerleders evne til at udøve strategisk ledelse

## Uddeleger mere ansvar til medarbejdere

*”Jeg går forrest ift. medarbejderne – det giver færre konflikter, men motiverer ikke medarbejderne til at tage ansvar”  
(Landmand 9)*

*”Mine medarbejdere kan ikke holde tingene på det niveau jeg gerne vil. Derfor skal jeg i stalden hver weekend for at have ro” (Landmand 2)*

## Manglende tillid til medarbejdere

*”Det er lettere at gøre det selv”*

*Mentalt og økonomisk overskud, til at uddelegere og lade dem fejle  
forklare folk, hvad jeg er utilfreds med, og hvad jeg så gerne vil have” (Landmand 7)*

# Ejerleders evne til at udøve strategisk ledelse

## Styrk ledelsen af medarbejdere

*“Jeg skal være bedre til at sige hvad jeg mener, og være mere konsekvent” (Landmand 2)*

*“Jeg oplever gang på gang, at jeg har svært ved at forklare folk, hvad jeg er utilfreds med, og hvad jeg så gerne vil have” (Landmand 7)*

*”Vi bør få mere struktur på vores ad-hoc opgaver. Det er blevet en kultur at vi skubber tingene”*

## Konfliktskyhed

*“Jeg skal få driftslederne til at se udfordringerne og de nødvendige forandringer som noget positivt for dem og for virksomheden. Driftslederne ser ofte forandringer som udfordringer”.*

# SPØRGSMÅL

**SEGES**

